**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

**«Кубанский государственный аграрный университет»**

КАФЕДРА ЗЕМЕЛЬНОГО, ТРУДОВОГО И ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ПРАВА

**ТРУДОВОЕ ПРАВО**

**Конспект лекции (тезисы лекций) для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление**

**Уровень высшего образования**

**Бакалавриат**

**(программа академического бакалавриата)**

**Форма обучения**

**Очная, заочная**

Краснодар

КубГАУ

2016

**Авторы:**  С.В. Кобылинская

**Тезисы лекций для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление диссциплины «Трудовое право»**  / сост. С.В. Кобылинская. – Электронный ресурс, 2016. – 28 с.

|  |
| --- |
| © С.В. Кобылинская, 2016 |
| © ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный аграрный университет», 2016  |

 **ВВЕДЕНИЕ**

**Целью** освоения дисциплины «Трудовое право» является получение студентами теоретических знаний, а также приобретение необходимых практических навыков о применении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**Задачи:**

– изучение студентами действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и практики его применения;

– формирование у студентов правового мышления, способности оперировать категориями трудового права;

– привитие студентам умения правильно толковать нормы трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и применять нормы, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, к отношениям, возникающим на государственной и муниципальной службе.

Дисциплина «Трудовое право» является базовой дисциплиной части профессионального цикла ОП подготовки обучающихся по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

**ТЕМА 1. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД И**

**СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА**

1. Понятие трудового права, его функции
2. Предмет трудового права
3. Сфера действия трудового права
4. Метод трудового права
5. Отграничение трудового права от смежных отраслей права
6. Система трудового права

Трудовое право – одна из ведущих отраслей права. Трудовое право – это совокупность норм, регламентирующих общественные отношения в сфере наемного труда. Функции трудового права разграничиваются на общие и специальные. К числу общих функций относятся регулятивная и охранительная. Специальные функции – социальная, производственная, воспитательная, защитная, производственной демократии.

Необходимо знать, что трудовое право – это частно-публичная отрасль права, в которой проявляются

- публичные начала (в нормах социального партнерства, осуществления государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и т.д.);

- частные начала (в нормах заключения, изменения, прекращения трудового договора, рабочего времени, времени отдыха и т.д.)

Предмет трудового права – это общественные отношения, регулируемые нормами трудового права. Согласно ст.1 ТК РФ в предмет трудового права включаются трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями. Обучающимся важно четко знать круг общественных отношений, закрепленных в ст. 1 ТК РФ.

Анализ ст.15 ТК РФ показывает, что трудовые отношения характеризуются 1) длящимся характером, 2) личным характером труда, 3) за заработную плату, 4) трудовой функции, 5) с подчинением внутреннему трудовому распорядку, 6) при обеспечении работодателем безопасных условий труда. Трудовые отношения – это центральные отношения в системе правоотношений в сфере трудового права.

Основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор как простой юридический факт. Однако для возникновения трудовых отношений в отдельных случаях возможен и сложный юридический состав (ст.16 ТК РФ). Например, при избрании по конкурсу для заключения трудового договора с победителем конкурса необходим акт избрания по конкурсу.

Отношения, тесно связанные с трудовыми, являются отношениями вспомогательного характера, играющими служебную роль по отношению к трудовым отношениям. Они могут предшествовать трудовым отношениям, сопутствовать им либо возникать в связи с прекращением трудовых отношений.

Учитывая многообразие отношений, тесно связанных с трудовыми, необходимо знать основания возникновения, изменения и прекращения каждого из них.

При изучении данной темы обучающимся необходимо выявить особенности метода трудового права, к числу которых относятся сочетание централизованного и договорного способов регулирования отношений в сфере труда; единство и дифференциация норм трудового права; участие работников в управлении организацией; равноправие сторон до заключения трудового договора и подчинение работника работодателю после заключения трудового договора; специфические способы защиты трудовых прав.

Трудовое право отграничивается от смежных отраслей права (право социального обеспечения, административное право, гражданское право) по предмету и методу.

В настоящее время приобретает особую значимость вопрос системы трудового права и системы трудового законодательства. Обучающимся следует обратить внимание на характеристику общей и особенной частей трудового права как отрасли трудового права.

Общая часть включает в себя нормы, имеющие общее значение (нормы, регулирующие предмет, метод трудового права, источники трудового права, социальное партнерство в сфере труда и т.д.).

Особенная часть включает в себя нормы, регламентирующие заключение, изменение, прекращение трудового договора, рабочее время, время отдыха, оплаты труда, охраны труда и т.д.).

В соответствии с ч.1 ст.1 ТК РФ целями трудового законодательства считаются:

- установление государственных гарантий трудовых прав, свобод граждан;

- создание благоприятных условий труда;

- защита прав и интересов работников и работодателей.

В соответствии с ч.2 ст.1 ТК РФ задачами трудового законодательства являются:

- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников, работодателей и государства,

- правовое регулирование отношений в сфере наемного труда.

**Тема 2. Социальное партнерство, коллективные договоры и соглашения**

1. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, органы, формы
2. Коллективные переговоры
3. Соглашения: понятие, виды, содержание, действие, регистрация
4. Коллективный договор – акт социального партнерства
5. Содержание коллективного договора, срок действия, регистрация

Приступая к изучению данной темы, обучающийся должен знать, что социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками, работодателями и органами власти, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования отношений в сфере наемного труда.

В соответствии со ст.24 ТК РФ принципами социального партнерства являются:

 - равноправие сторон;

- уважение и учет интересов сторон;

- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

- полномочность представителей сторон;

- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Сторонами социального партнерства считаются работники и работодатели в лице их представителей. Представители уполномочиваются в силу закона (профсоюзы, объединения работодателей) либо общим собранием работников (совет трудового коллектива и т.д.).

Органами социального партнерства являются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, создаваемые на разных уровнях (федеральные, региональные, территориальные и т.д.) из представителей сторон, наделенных соответствующими полномочиями.

На основании ст.27 ТК РФ формы социального партнерства:

- коллективные переговоры;

- взаимные консультации по вопросам регулирования отношений в сфере наемного труда;

- участие работников в управлении организацией;

- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

В случае получения одной из сторон (представителями стороны) письменного предложения о начале коллективных переговоров, вторая сторона (ее представители) должны в течение 7 календарных дней вступить в переговоры, направив соответствующий ответ.

В соответствии со ст.45 ТК РФ соглашение - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашения заключаются на разных уровнях социального партнерства. Так, действует

Содержание соглашения включает в себя вопросы, оговоренные сторонами. Это могут быть вопросы

- оплаты труда;

- гарантий, компенсаций и льгот работникам;

- режима труда и отдыха;

- занятости, условий высвобождения работников;

- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

- условий и охраны труда;

- развития социального партнерства;

- дополнительного пенсионного страхования и т.д.

В настоящее время действует Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014-2016 годы.

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

Содержание коллективного договора – это его условия. В коллективный договор могут быть включены на основании ст.41 ТК РФ следующие такие условия, как

- формы, системы и размеры оплаты труда;

- выплата пособий, компенсаций;

- механизм регулирования оплаты труда;

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

- рабочее время и время отдыха;

- улучшение условий и охраны труда работников;

- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

- оздоровление и отдых работников и членов их семей и т.д.

Срок действия коллективного договора, соглашения – до 3 лет. Можно продлить срок действия коллективного договора на срок, не более 3 лет.

Вступление в силу – немедленно со дня подписания.

В течение 7 дней со дня подписания соглашения, коллективного договора работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду.

**Тема 3. Понятие трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения**

1. Понятие и стороны трудового договора
2. Содержание трудового договора
3. Форма трудового договора. Фактический допуск к работе
4. Оформление приема на работу
5. Изменение условий трудового договора
6. Прекращение трудового договора

Изучая данную тему, обучающийся должен знать, что в соответствии со ст.56 ТК РФ трудовой договор – это, прежде всего, соглашение между работником и работодателем.

Содержание трудового договора – это его условия. Все условия трудового договора можно разделить на две группы:

- непосредственные (установлены ТК РФ, в частности, в ст.6 ТК РФ закреплено, что к ведению РФ относятся порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и т.д.);

- договорные (предусмотрены ст.57 ТК РФ).

К числу договорных условий относятся обязательные и дополнительные условия.

*Обязательными условиями* являются

- условия информационного содержания (фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица); сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица, ИНН работодателя, за исключением работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем; сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора);

- иные обязательные условия (место работы, трудовая функция, срок трудового договора, оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, условие о характере работы, условия труда на рабочем месте, условие об обязательном социальном страховании работника, другие условия).

*Дополнительные условия* – условия факультативного содержания (об испытании, об уточнении места работы, о неразглашении охраняемой законом [тайны](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_93980/); об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя; о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи; об уточнении прав и обязанностей работника и работодателя, о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении).

Обязательные условия должны быть включены в трудовой договор. Стороны при выявлении отсутствия обязательных условий в трудовом договоре включают их в качестве приложения к трудовому договору либо отдельного соглашения сторон, заключаемого в письменной форме. Факультативные условия *могут быть* включены в трудовой договор.

В трудовой договор возможно включение только тех условий, которые не ухудшают положение работников по сравнению с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Трудовой договор вступает в силу, как правило, со дня его подписания сторонами. Однако трудовой договор может вступить в силу со дня фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ст.61 ТК РФ).

В случае отсутствия работника на работе в день ее начала работодатель вправе аннулировать трудовой договор. В этом случае он (договор) не является заключенным.

Трудовой договор заключается в письменной форме. Один его экземпляр передается работнику, другой – работодателю, о чем обязательно делается отметка на экземпляре трудового договора. Если работник фактически допущен к работе, то трудовой договор должен быть оформлен в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допуска работника к работе. Если возникшие отношения, оформленные гражданско-правовым договором, впоследствии были признаны трудовыми, то они должны быть оформлены, как правило, трудовым договором не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями.

Если работодатель отказывается признать возникшие между ним и работником правоотношения (оформленные как гражданско-правовые договоры) трудовыми, то этот работодатель должен оплатить выполненную работником работу.

Оформление приема на работу происходит путем издания приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись не позднее трех дней со дня фактического допуска к работе. До подписания трудового договора работодатель знакомит работника со всеми локальными нормативными актами и коллективным договором.

Условия трудового договора могут быть изменены путем

- перевода на другую работу;

- изменения в связи с организационными и технологическими условиями труда.

**Тема 4. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха**

1. Понятие рабочего времени
2. Виды рабочего времени
3. Режим рабочего времени, его виды
4. Понятие времени отдыха, его виды
5. Отпуск – вид времени отдыха, виды.

При изучении данной темы важно уяснить, что рабочее время – это не только время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, а иные периоды времени (например, командировка, сверхурочные работы, простой и т.д.)

Необходимо изучить нормальное, сокращенное и неполное рабочее время как виды рабочего времени; отличие сокращенного рабочего времени от неполного.

Режим рабочего времени – распределение рабочего времени в течение определенного периода. В соответствии со ст.100 ТК РФ режим рабочего времени - пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя.

Согласно ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Ночным считается время с 22:00 до 6:00. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом работодателем.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для лиц, принятых для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список таких работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным правовым актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; инвалиды; работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений; другие категории работников согласно ТК РФ и иным федеральным законам. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Порядок работы в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео- съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным правовым актом, трудовым договором.

Время отдыха – это время, свободное от исполнения трудовых обязанностей. Один из видов времени отдыха – отпуск. Отпуск может быть ежегодным оплачиваемым или целевым.

Очередность предоставления отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за недели до начала календарного года, на который этот график разрабатывается.

Ежегодный оплачиваемый отпуск (полностью или разделенный на части) предоставляется согласно графику очередности предоставления. О начале отпуска работник должен быть предупрежден не менее, чем за две недели. Если работнику необходимо перенести или разделить отпуск на части, то ему надо подать письменное заявление и получить согласие работодателя. Возможен с согласия работника отзыв из отпуска.

Целевой отпуск предоставляется по заявлению работника. К целевым отпускам относятся отпуск без сохранения заработной платы, учебный отпуск и т.д. Отзыв из целевого отпуска или разделение его на части не допускается.

В соответствии со ст.126 ТК РФ по письменному заявлению работника допускается замена части отпуска денежной компенсацией, превышающей 28 календарных дней. Замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

**Тема 5. Оплата труда. Гарантии и компенсации**

1. Понятие оплаты труда, ее виды, формы
2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников
3. Порядок, сроки, место выплаты заработной платы
4. Ограничение удержаний из заработной платы
5. Сроки расчета при увольнении

В соответствии со ст.129 ТК РФ заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Обучающимся необходимо знать, какие выплаты относятся к компенсационным и стимулирующим выплатам, а также размер оплаты труда при отклонении от оптимальных, допустимых условий труда (совмещение профессий (должностей), работа в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в ночное время и т.д.).

Методами правового регули­рования заработной платы являются центральный и локальный методы правового регулирования.

На основании ст.164 ТК РФ гарантиями являются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работника прав в области социально-трудовых отношений (например, при совмещении работы с обучением, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и т.д.); компенсациями являются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работника затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей.

Существуют различные разновидности сдельной оплаты труда: коллективная, аккордная, сдельно-прогрессивная, косвенная и т.п.

При коллективной, или бригадной сдельной системе оплаты труда заработная плата рассчитывается исходя из количества продукции или объема работ, выполненного бригадой в целом. Такая система оплаты труда применяется, если нормы выработки устанавливаются не для отдельных работников, а для бригады.

При аккордной системе оплаты труда оплачивается выполнение определенного комплекса работ, входящих в аккордное задание. Заработная плата в данном случае определяется с учетом сдельных расценок на отдельные виды работ, входящих в аккордное задание. Например, аккордная сдельная система оплаты труда применяется при производстве строительных работ. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда предполагает увеличение сдельной расценки за выполненные операции, детали или изделия при достижении определенного показателя (нормы выработки). В пределах нормы выработки оплата производится по обычным сдельным расценкам, а за изготовление каждой единицы продукции сверх этой нормы - по повышенным расценкам.

Удержания из заработной платы работника могут производиться только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 137 ТК РФ).

Согласно ч. 2 ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника в счет погашения его задолженности работодателю производятся:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

В ст. 138 ТК РФ установлен предельный размер удержаний в зависимости от их оснований.

По общему правилу размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов суммы. В случаях, предусмотренных федеральными законами, предельный размер может составлять до 50 процентов выплаты (например, при удержании по нескольким исполнительным документам). Однако за работником должно быть сохранено 50 процентов причитающейся ему суммы после вычета НДФЛ (п. 4 ст. 226 НК РФ).

Общее правило не распространяется на удержания из заработной платы:

- при отбывании исправительных работ;

- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;

- при возмещении вреда, причиненного работником здоровью другого лица;

- при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;

- при возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Данный перечень содержится в ч. 3 ст. 138 ТК РФ и является закрытым. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Порядок удержания по исполнительным листам установлен Федеральным законом от 02.10.2007 N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве". В п. 1 ст. 99 данного Закона указано, что размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после вычета налогов. Таким образом, после вычета налогов можно удержать сумму для погашения задолженности работника перед работодателем, если общий размер удержаний не превысит 20 процентов заработной платы.

Удержание возможно при условии, что работник не оспаривает его оснований и размеров (ч. 3 ст. 137 ТК РФ).

Удержанием является любое уменьшение денежных сумм, которые должны быть выплачены работнику в качестве заработной платы

**Тема 6. Дисциплина и охрана труда**

1. Понятие дисциплины труда, методы ее обеспечения
2. Поощрения за труд, виды поощрений
3. Дисциплинарная ответственность, ее виды
4. Основание для привлечения к дисциплинарной ответственности
5. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности

При изучении дисциплины труда обучающимся необходимо уяснить, что методами обеспечения дисциплины труда являются убеждение и принуждение. Убеждение выражается в применении мер поощрения, принуждение – мер дисциплинарной ответственности.

В ТК РФ в ст.191 перечисляются меры поощрения. В Правилах внутреннего трудового распорядка важно указывать дополнительные меры поощрения, которые применяются к работнику за добросовестное отношение к труду. В соответствии с ч. 1 ст. 191 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. При применении мер поощрения работодатель должен соблюдать требования действующего законодательства, в частности не допускать дискриминации при поощрении работников. Обязанности работодателя соблюдать законодательство при поощрении корреспондирует право работников требовать соблюдения их законных прав и интересов.

В связи с чем можно сделать вывод о том, что по общему правилу применение мер поощрения вписывается в формулу предоставления работникам прав с соответствующими им обязанностями работодателя. В организации могут действовать положения о применении мер поощрения, например о премировании.

Наличие у работника определенных в таком положении трудовых достижений влечет возникновение у работодателя обязанности предоставить работнику соответствующую меру поощрения. Работник вправе отказаться от поощрения, проведенного работодателем. Хотя нельзя не заметить, что применение отдельных мер поощрения во многом зависит от усмотрения представителей работодателя.

К примеру, работодатель за счет собственных средств может предоставить работнику дополнительные по сравнению с законодательством и локальными нормативными правовыми актами организации меры поощрения. Естественно, применение подобных мер относится к правам работодателя.

Однако работник вовсе не обязан принимать от работодателя дополнительную меру поощрения, он также вправе от нее отказаться. В связи с чем может возникнуть ситуация, когда праву работодателя на дополнительное поощрение корреспондирует право работника принять от работодателя дополнительную меру поощрения. Но и в этом случае действует правило об обязанностях, которые корреспондируют в соответствующие им права.

Ведь работодатель при применении им дополнительной меры поощрения должен обеспечить соблюдение требований законодательства, к примеру, в части, не допускающей применение дискриминационных мотивов в ходе поощрения работников. Данная обязанность корреспондирует в право работников потребовать от работодателя соблюдения законодательства и действующих в организации правил поощрения.

Следовательно, при применении мер поощрения у работодателя возникают обязанности по соблюдению предписаний законодательства, которым корреспондируют права работников потребовать соблюдения принадлежащих им прав и законных интересов. Поэтому работники не лишены возможности обратиться к работодателю с требованиями о применении мер поощрения, например, об обязании работодателя возбудить ходатайство о присвоении работнику звания "Ветеран труда".

При наличии у работника соответствующих показателей суд должен вынести решение, обязывающее работодателя возбудить указанное ходатайство. Нередко в судебной практике возникают споры о незаконном отказе работодателя от выплаты премии работнику. Признание действия или бездействия работодателя незаконным влечет возникновение у него обязанности по выплате премии. Соответственно у работника возникает право на ее получение.

В отличие от дисциплинарных взысканий применять меры поощрения может любой представитель работодателя. Полномочный представитель работодателя, то есть лицо, пользующееся правом приема и увольнения работников, может делегировать данное право путем издания соответствующего приказа (распоряжения) другим представителям администрации. Например, руководитель организации может предоставить право осуществить премирование работников руководителям структурных подразделений, которые и будут применять меры поощрения к находящимся у них в подчинении работникам.

Расширение круга лиц, пользующихся правом применения мер поощрения, улучшает положение работников по сравнению с действующим законодательством, поскольку увеличивает возможности по применению мер поощрения. Однако и лица, которым делегировано право по поощрению работников, обязаны соблюдать требования законодательства и действующих в организации правил.

Дисциплинарная ответственность может быть общей и специальной. Общая дисциплинарная ответственность распространяется на всех работников, в то время как специальная дисциплинарная ответственность – на отдельных работников (например, работников транспорта).

Обучающийся должен знать, что основанием дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, понятие которого содержится в ст.192 ТК РФ.

Привлечение к дисциплинарной ответственности производится строго в соответствии со ст.193 ТК РФ. Среди дисциплинарных взысканий выделяются замечание, выговор и увольнение. Студентам следует уяснить, что штраф – не является видом дисциплинарных взысканий и соответственно запрещено его применение к работнику за нарушение им трудовых обязанностей.

К государственным служащим могут быть применены замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, и увольнение с гражданской службы по «виновным» основаниям (дисциплинарные проступки работника).

**Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового договора**

1. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность
2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику
3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, ее виды
4. Определение размера ущерба, причиненного работником работодателю, порядок его взыскания

Изучая данную тему, обучающему следует иметь в виду, что материальная ответственность – это обязанность одной стороны возместить ущерб, причиненный другой стороне.

С работника не может быть взыскана упущенная выгода и моральный вред.

В соответствии со ст.233 ТК РФ условиями материальной ответственности являются наличие противоправного деяния (действия, бездействия), прямого действительного ущерба, причинно-следственной связи между ними и вины причинителя вреда. Работодатель только в одном случае несет материальную ответственность за причинение ущерба независимо от вины – в случае задержки выплат, причитающихся работнику (ст.236 ТК РФ).

Материальная ответственность работодателя наступает в четырех случаях: за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст.234 ТК РФ); за ущерб, причиненный имуществу работника (ст.235 ТК РФ); за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст.236 ТК РФ) и за моральный вред, причиненный работнику (ст.237 ТК РФ).

Материальная ответственность работника ограничена средним заработком (ст.241 ТК РФ). В исключительных случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, возможна полная материальная ответственность работника в размере прямого действительного ущерба. В соответствии со ст.243 ТК РФ полная материальная ответственность возлагается на работника в исключительных случаях (например, при заключении договора о полной материальной ответственности, умышленного причинения ущерба, причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и т.д.)

Договор о полной материальной ответственности заключается с работником, достигшим 18 лет, при наличии должности или выполняемой работы, указанной в специальном Перечне должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Особо следует подчеркнуть, что до издания приказа о возмещении ущерба, работодатель обязан провести проверку, для которой создается комиссия. Комиссия устанавливает размер ущерба и причины его возникновения.

Работодатель истребует от работника письменные объяснения по факту установления ущерба. При отказе работника – составляется акт об отказе дачи объяснений.

Работодатель имеет право отказаться от возмещения ущерба полностью или в части.

Взыскание с работника ущерба происходит в добровольном или принудительном порядке. Добровольно ущерб взыскивается по графику. В случае нарушения графика оплаты суммы ущерба, превышающего средний заработок работника, работодатель вправе обратиться в суд.

Принудительное возмещение ущерба осуществляется по распоряжению работодателя, если сумма ущерба не превышает среднего месячного заработка. Срок издания распоряжения – не позднее одного месяца со дня окончательного установления суммы ущерба.

При пропуске указанного срока, причинении ущерба, превышающего средний месячный заработок, увольнении работника, отсутствии добровольного возмещения работником ущерба работодатель вправе подать иск в суд. Иск подается в течение одного года со дня обнаружения суммы ущерба.

Суд может снизить размер взыскиваемого ущерба, если работник заявил о тяжелом материальном положении и других обстоятельств.

Статья 232 ТК РФ определяет, что сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества ([ст. 246](http://base.garant.ru/12125268/39/#block_246) ТК РФ).

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в [порядке](http://base.garant.ru/12125268/63/#block_1060), установленном Кодексом.

Порядок взыскания причиненного работником ущерба

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба производится:

**1) по распоряжению работодателя -** не превышающей среднего месячного заработка; распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

**2) только судом**, если:

- истек месячный срок или

- работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

**Тема 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

1. Понятие и основания дифференциации правового регулирования труда работников
2. Особенности правового регулирования труда по психофизиологическому критерию (лица, не достигшие 18 лет, женщины, спортсмены и т.д.)
3. Особенности правового регулирования труда по природно-климатическому критерию
4. Особенности правового регулирования труда по условиям труда (дистанционные работники, надомники, работники, направляемые в дипломатические представительства и консульские учреждения и т.д.)
5. Особенности правового регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)
6. Особенности правового регулирования труда иных категорий работников

При изучении данной темы обучающийся должен обратить внимание на то, что особенности регулирования труда устанавливаются для отдельных категорий работников, ограничивая применение общих норм или устанавливая дополнительные правила правового регулирования их труда. В случае коллизии общей и особенной норм действует особенная норма.

В соответствии со ст. 252 ТК РФ основаниями дифференциации являются психофизиологические особенности организма, природно-климатические условия, семейные обязанности, возраст и иные критерии.

В наличии части 4 ТК РФ проявляется принцип единства и дифференциации правового регулирования труда. Отдельно выделяются нормы, регламентирующие труд лиц, не достигших 18 лет, женщин, лиц с семейными обязанностями, лиц, работающих у работодателей-физических лиц, работников транспорта, педагогических работников, работников религиозных организаций и т.д. Отдельно регулируется труд государственных и муниципальных служащих Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Основания дифференциации могут устанавливаться не только ТК РФ, но и коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами.

Обучающемуся важно уяснить два правила

- во-первых, снижать уровень гарантий работникам, предусмотренный нормами трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не допускается;

- во-вторых, применение норм, указанных в ст.6 ТК РФ, об ответственности (дисциплинарной или материальной), о разрешении трудовых споров и т.д. устанавливается исключительно ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

В соответствии с ч. 3 ст. 19 Конституции РФ мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. В трудовом праве этот принцип отражен в ст. 2 и 3 ТК РФ.

Ограничение применения труда женщин на тяжелых и вредных (опасных), а также на подземных работах не является их дискриминацией, так как это обусловлено особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (ч. 3 ст. 3 ТК РФ).

Предусмотренный ч. 3 ст. 253 ТК РФ порядок утверждения перечня работ, профессий и должностей, на которых ограничивается применение труда женщин и предельно допустимых норм нагрузок для них, Правительством РФ пока не установлен. Поэтому в настоящее время сохраняет силу Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 (СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1130).

В первом разделе этого Перечня указаны работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок для женщин. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Совета Министров -- Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. (САПП РФ. 1993. № 7. Ст. 366).

Согласно этому постановлению предельно допустимая масса груза при чередовании с другой работой (до двух раз в час) -- 10кг. При подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение смены -- 7 кг. Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности -- 1750 кгм, с пола -- 875 кгм. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

В разделе втором Перечня перечислены подземные работы в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за исключением работ, выполняемых женщинами: занимающими руководящие посты и не выполняющими физической работы; занятыми санитарным и бытовым обслуживанием; проходящими курс обучения и допущенными к стажировке в подземных частях организации; которые должны спускаться время от времени в подземные части организации для выполнения работ нефизического характера.

В примечании 2 к этому Перечню указаны должности руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых разрешается в виде исключения применение женского труда:

· генеральный директор, директор, начальник, технический руководитель, управляющий, главный инженер шахт и рудников на добыче угля, рудных и нерудных ископаемых подземным способом, на строительстве метрополитена, тоннелей, шахтостроительных и шахтопроходческих управлений, строительных и строительно-монтажных управлений и строительств и других подземных сооружений и их заместители и помощники; начальник, главный инженер горных цехов и участков, их заместители и помощники; старший инженер, инженер, техник, другие руководители, специалисты и служащие, не выполняющие физической работы и с непостоянным пребыванием под землей; главный маркшейдер, старший маркшейдер, маркшейдер рудника, шахты, маркшейдер; главный геолог, главный гидрогеолог, главный гидролог, геолог рудника, шахты, геолог, гидрогеолог рудника, шахты, гидрогеолог, гидролог;

· работники, обслуживающие стационарные механизмы, имеющие автоматический пуск и остановку, и не выполняющие других работ, связанных с физической нагрузкой; работники, проходящие курс обучения и допущенные к стажировке в подземных частях организаций;

· работники научных и образовательных учреждений, конструкторских и проектных организаций;

· врач, средний и младший медицинский персонал, буфетчик и другие работники, занятые санитарным и бытовым обслуживанием.

Перечнем предусмотрено более 450 видов работ различных отраслей хозяйства. В последнем разделе предусмотрены работы, выполняемые в различных отраслях экономики.

Согласно примечанию 1 к Перечню работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в Перечень, при условии создания безопасных условии труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта РФ.

Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (Статья 254)

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

**Тема 9. Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров**

1. Понятие защиты трудовых прав и свобод работников
2. Объекты и субъекты защиты
3. Формы и способы защиты трудовых прав
4. Социально-партнерские форма защиты трудовых прав
5. Судебная защита

При изучении данной темы обучающемуся следует обратить внимание на то, что защита трудовых прав и интересов работников и работодателей– это неоднозначное правовое явление, предполагающее совершение конкретных действий одного субъекта в интересах другого субъекта. К сожалению, определение защиты трудовых прав и интересов не закреплено ни в нормах ТК РФ, ни в каком-либо ином нормативном правовом акте, содержащем нормы трудового права. В виду того, что дефиниция «защита трудовых прав и интересов» все еще вырабатывается наукой трудового права, здесь обозначим то определение,которое нам представляется наиболее правильным. Под *защитой трудовых прав и интересов работников и работодателей* понимается деятельность, содержание которой составляет реализация предусмотренных законом правовых способов и средств, обеспечивающих пресечение нарушений трудовых прав и интересов, их восстановление или устранение препятствий в реализации.

В данном определении акцент делается на тех способах и средствах, которые обеспечивают пресечение нарушений трудовых прав и интересов. Между тем, ТК РФ предусматривает наличие способов и средств, применение которых позволяет предупредить нарушения. Например, работодатель на основании ст.76 ТК РФ обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном [порядке](http://base.garant.ru/185522/#block_1000) обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ и в других случаях.

 В соответствии со ст.357 ТК РФ государственный инспектор труда выдает предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда.

В этих ситуациях проявляется элемент предупреждения возможных нарушений трудовых прав и законных интересов, как работников, так и работодателей. Однако считать предупреждение нарушений трудовых прав и интересов в качестве составной части защиты трудовых прав и законных интересов и соответственно включать в ее определение не представляется правильным. Предупреждение нарушений трудовых прав и законных интересов скорее является основой такой правовой категории, как охрана трудовых прав и законных интересов.

Трудовое право изначально образовалось как право защиты прав и интересов работников. Соответственно защиту трудовых прав и интересов работников необходимо осуществлять, учитывая неоспоримый факт экономического неравенства работодателя и работника: в трудовых отношениях работник – более слабая сторона, а работодатель – более сильная. Соответственно повышенная защита трудовых прав работников должна выражаться не только в значительном количественном превосходстве способов их защиты, но и в активной поддержке государства, органам которого важно усилить свою роль в данном процессе.

Меры ответственности и меры защиты это самостоятельные правовые средства принуждения, в том числе и государственного принуждения. Несомненно, у них есть определенные сходства и различия. Так, правонарушение является единым основанием для возникновения, как мер защиты, так и мер ответственности. При этом меры защиты применяются в случае совершения объективно противоправных действий при отсутствии вины лица. С этих позиций для наступления юридической ответственности обязательно наличие всех элементов состава правонарушения, включая и вину (за исключением ст.236 ТК РФ), в то время как для применения мер защиты достаточно наличия хотя бы одного элемента – объективной стороны. Это один из признаков, различающих основания применения мер ответственности и мер защиты.

Вторым признаком их различия можно считать наличие штрафных санкций (меры ответственности) или их отсутствие (меры защиты).

Объектами защиты являются трудовые права и законные интересы.

Субъектами защиты могут быть как непосредственно работник и работодатель (самозащита, переговоры), так и негосударственные и государственные органы.

К негосударственным субъектам защиты можно отнести защиту трудовых прав и законных интересов профсоюзами, объединениями работодателей и т.д.

К органам государства, осуществляющим защиту трудовых прав, относятся органы государственного контроля (надзора), суды, Уполномоченный при Президенте РФ по защите прав предпринимателей как субъект защиты трудовых прав и законных интересов работодателей и т.д.

В соответствии со ст.353 ТК РФ органами государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, являются:

1) федеральная инспекция труда Федеральной службы по труду и занятости;

2) иные федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (например, прокуратура, Ростехнадзор, Роспотребнадзор и т.д.)

Органами государственного контроля являются, например, органы исполнительной власти субъектов РФ.

Правила проведения плановой проверки обозначены Федеральным законом №294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

Порядок проведения федеральная инспекцией труда внеплановой проверки предусмотрен ст.360 ТК РФ.